

合同想解除就解除？还有“奇葩”理由—— 劳动争议话题为何频上热搜？

最近一段时间，劳动争议纠纷频上热搜。先是某快递公司客服因客户“骂娘”，回怼后被辞退，最终法院判决公司违法解除劳动合同赔偿30万元；接着某科技公司清明加班的聊天记录刷遍网络，虽然公安部门最终调查显示图片为合成，但“年轻人为何不愿加班”的话题也引起了广泛讨论；仅仅隔了一天，一女子因拒绝单位查看手机被无偿辞退再上热搜。

单位可以随意开除员工吗？还有哪些“奇葩”的开除理由？员工又该如何维护自身权益呢？记者采访了法律界人士。



视觉中国

开除理由“一箩筐”：

1. 员工拒绝出差，当天就被辞退

无锡某商旅服务公司是滨湖区的一家企业，公司人数不多，李女士在该公司从事文员工作。去年6月份，公司的法定代表人安排员工李女士去滁州出差送材料。不过李女士考虑到当时的疫情问题，担心去外省回锡后需要隔离，家中又有孩子需要照顾，于是拒绝了这个安排。而就在李女士拒绝的当天，公司就

向李女士发了一份通知，上面写着“不服从公司领导安排，经由公司决定，予以辞退，先要求职员交出办公室钥匙”。

仅仅因为拒绝公司安排便被辞退，李女士自然心有不甘，于是向法院起诉，认为公司解除劳动合同的行为违法。最终法院支持了李女士的诉求，判决公司需支付违法解除劳动合同的赔偿金。

2. 拒绝拜访客户，就开除？

2021年7月，王先生入职锡山区一家公司，双方签订书面劳动合同，约定合同的到期时间为2024年。2022年5月期间，王先生认为公司给他的客户信息是经过筛选完的无用信息，因此拒绝通过这些信息去联系拜访客户。不久，王先生就收到了公司发来的解除劳动合同告知函，要解除与王先生的劳动合同。

从王先生与公司相关工作人员的微信聊天记录显示：去年5月份，公司要求王先生每天上报拜访客户的情况说明，王先生则表示自己没去拜访客户，因此无法填写每日报送的信息，并且称他已经和领导沟通过了，不要公司提供的客户信息。此外，王先生还表示，筛选完给他的是垃圾信息，如果公司给的是有用

信息，还觉得他的业绩不行的话可以将其开除。

仅仅一天后，王先生就接到了公司的《解除劳动合同工会告知函》，因王先生与公司签订劳动合同以来，从未完成公司每月业绩考核指标，拒绝完成每日拜访客户工作和每日汇报工作，拒绝履行岗位劳动义务，并且主动要求公司开除自己，公司决定与其解除劳动合同。王先生认为自己的权益受到侵害，于是将公司告上了法院，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金、加班工资、报销款等。庭审中该公司称，公司是依据员工手册中“未具正当理由对公司指派之任务，拒绝执行者”的情形与王先生解除劳动合同。上周，在锡山法院的调解下，双方达成了调解协议。

3. 随意调岗，拒绝就算旷工？

孟某是创新领域领军人才，担任某化学公司研发部负责人兼副总经理。后来，该化学公司告知孟某将其调岗至工艺流程岗，改任产品经理，其他待遇不变。孟某提出异议，认为自己的技术专长为研发，不能胜任工艺流程岗的产品经理职位，因此拒绝调岗。下个月，公司就以旷工为由解除劳动合同。

孟某在劳动仲裁后诉至法院，主张违

法解除劳动合同的赔偿金。法院审理后认为，孟某是某领域的专业人才，一直从事基础研发，公司将其从基础研发岗调整至工艺流程岗，但工艺流程岗的职责是对接研发基础成果与终端客户的产品需求，不符合孟某的专业范围和研究领域。在劳动者拒绝的情况下，公司仍执意调岗，违反了劳动合同的约定，也不具有合理性，属于违法解除，应当支付赔偿金。



视觉中国

释疑：解除合同“四步骤”缺一不可

锡山法院民一庭法官邓方媛介绍，在解除劳动合同时，用人单位解除劳动合同应当依据本单位的规章制度，而规章制度的订立需要经过民主程序，并以员工培训、员工手册等形式告知后来入职的员工：“在用人单位制定涉及劳动者切身利益的规章制度时，劳动者有权向用人单位提出意见与建议；其次规章制度经民主程序制定后，作为劳动者应当自觉遵守。用人单位每一项制度的推行、实施都有赖于劳动者的共同努力，单位发展得好，劳动者的权益才能得到最大化保障。”

其次，在规章制度制定后，

员工出现违反劳动纪律的情况后，用人单位应当事先将理由通知工会，尚未建立工会的，可以通知用人单位所在街道、社区的工会。简而言之，单位有规章制度，员工知悉，员工违反劳动纪律，单位通知工会，这四步是用人单位解除劳动合同的必要条件，缺少任何一步都属于违法解除劳动合同。

当然，劳动者同样负有遵守劳动纪律的义务，如果规章制度对相关情形没有规定，如职场性骚扰、职场暴力等，但违反了《劳动法》相关规定的，劳动者并不能免于处罚，用人单位享有解除劳动关系的权利。

分析：劳动话题热议成因多样

“解除合同是件严肃的事情。”滨湖法院法官助理宋胜利也表达了自己的看法，劳资双方不应当是对立的关系，用人单位的规章制度也不是对劳动者的管理规定，而是对双方的约束。而在实际中，很多用人单位特别是小微企业便是对这方面不重视，最终导致了与员工的纠纷。以滨湖法院为例，2022年劳动争议案件大约有600起，今年一季度已逾200起，呈上升趋势，其中很多都是用人单位用工不规范导致：“如有的案件中，公司规定员工迟到一小时便算旷工、无理由要求员工加班等。”另一

方面，劳动者法律意识也在增强，越来越多的劳动者在出现矛盾纠纷后，采用法律手段维护自己的权益，这也是劳动争议案件增多的原因之一。

此外，有社会学人士向记者表示，劳动争议会成为热议话题，既有经济复苏的大环境因素，也有当代年轻人心态变化的原因：“现在的年轻人并不是反对加班，而是反对无理由、无条件的加班，而且他们更加追求生活品质，这就要求用人单位改变过去管理式的用人方式，用人单位与劳动者应当是平等的、协商式的关系。”

延伸：用人单位负举证责任

采访中，记者也找了几名刚离职或更换工作的求职者，了解其离职原因。其中有两人表示自己与前东家多多少少有些不愉快，经济上也有些“算不明白”，但是离职后，两人都选择“算了”。究其原因，一方面是与单位的矛盾冲突并不剧烈，另一方面是自己实在没有时间和精力去打官司，工作中也没有保留相关证据，“正常工作的人，谁会想到在工作中保留这些东西？”

对此，宋胜利则表示，若确实有争议，还是应当拿起法律武器维护自身权益，“证据有什么就准备什么，如果确实没有，此类案件中，一般也是由公司承担举证责任。”举例来说，公司需要举证自己解除劳动合同的依据是什么，如果是旷工，用人单位则需要提供考勤记录；如果员工违反了公司的规章制度，也要提供相关证明等。

(晚报记者 甄泽 晓城)